Aniela DYLUS

„KWESTIA PŁACOWA" DAWNIEJ I DZIŚ

„Sprawiedliwa płaca" jest pojęciem ciągle otwartym na dalsze doprecyzowania. Nie jest kategorią ani czysto ekonomiczną, ani czysto społeczną czy moralną.

Każdy proces gospodarczy wymaga twórczego zestawienia ze sobą oraz kooperacji pracy i kapitału, „czynnika ludzkiego" oraz elementów materialnych. Wskazane jest przy tym, aby – pod groźbą opuszczenia rynku – racjonalnie wykorzystać owe „czynniki produkcji". Zgodnie z zasadą gospodarności należy przy danym ich nakładzie maksymalizować końcowy efekt produkcyjny (zasada wydajności) albo przy danym efekcie minimalizować nakłady (zasada oszczędności).

Samodzielnie gospodarujący podmiot – przedsiębiorca odpowiedzialny za całość przedsięwzięcia gospodarczego, podejmujący codziennie decyzje o kupnie i sprzedaży, o wielkości i kierunkach produkcji, o alokacji swoich zasobów – musi mieć doskonałe rozeznanie bieżącej sytuacji rynkowej i umiejętność prognozowania. Musi znać aktualne trendy na rynkach: towarowym, kapitałowym, pieniężnym, pracy – aby przez błędne decyzje nie naruszyć egzystencji powierzonej mu firmy.

Podporządkowanie się logice rynkowych praw gospodarczych nie tylko nie wyklucza, ale wręcz zakłada specyficzne podejście do rynku pracy. Przecież praca jest wyjątkowym czynnikiem produkcji. Nie jest towarem, który po jego zakupie zmienia właściciela. Jej cena w postaci płacy nie zależy wyłącznie od bieżącej sytuacji rynkowej wyznaczonej prawem podaży i popytu. Wiedza o wyjątkowej pozycji pracy wśród czynników produkcji należy już dziś, m.in. za sprawą nauczania społecznego Kościoła oraz ruchu katolicko-społecznego, do niekwestionowanego dorobku nauk społecznych. Również poziom życia i pozycja społeczna pracobiorców w państwach gospodarczo rozwiniętych w zasadzie nie musi być przedmiotem wyjątkowej troski. W każdym razie „wołająca o pomstę do nieba" sytuacja społeczno-gospodarcza świata pracy sprzed stulecia, uzasadniająca profetyczną reakcję Kościoła, uległa istotnej zmianie.

„KWESTIA ROBOTNICZA" UZASADNIENIEM DYSTRYBUTYWNEJ OPCJI NAUKI SPOŁECZNEJ KOŚCIOŁA

Jak wiadomo, na XIX- wieczną „kwestię robotniczą" składała się ostra dysproporcja na rynku pracy między nadmierną podażą rąk do pracy a ograniczonym na nią popytem, wyznaczonym niedoborami kapitałowymi. O słabości pozbawionego własności pracownika najemnego wobec właściciela kapitału przesądzał egzystencjalny przymus sprzedaży własnej pracy. Płaca, jako jedyne źródło utrzymania, łatwo stawała się obiektem lichwiarskich praktyk. Wykorzeniona z rodzimego środowiska społecznego, sproletaryzowana i zdezintegrowana „armia pracy" musiała przegrywać w konkurencji ze „światem kapitału", tym bardziej że i liberalne państwo – „stróż nocny" – nie czuło się zobowiązane do podjęcia funkcji ochrony pracy. Cykliczne wahania koniunkturalne: recesje i kryzysy gospodarcze, uderzając przede wszystkim w najsłabszych, dodatkowo pogarszały ich sytuację.

Wobec skrajnej polaryzacji industrializującego się społeczeństwa Kościół stanął po stronie słabszych. Bez wątpienia byli nimi wówczas robotnicy. Ponieważ głównym źródłem dysproporcji był niesprawiedliwy podział wytworzonych dóbr, nauczanie pierwszych encyklik społecznych skoncentrowało się na zagadnieniach sprawiedliwości rozdzielczej.

W kwestii płacy wskazywano najpierw, że obopólna zgoda zainteresowanych stron, wolny układ między pracodawcą a pracobiorcą co do wysokości płacy, wcale nie przesądza jeszcze o sprawiedliwości wynegocjowanej kwoty[1]. Minimalnym wymogiem płacowej „sprawiedliwości naturalnej", przekraczającej wolę układających się stron, jest „płaca życiowa" (minimalna): „płaca winna pracownikowi rządnemu i uczciwemu wystarczyć na utrzymanie życia", (RN, nr 34).

Jednocześnie z kręgów katolików społecznych pochodzi ostra krytyka liberalistycznych dogmatów, m.in. „spiżowego prawa płacy", sformułowanego przez Davida Ricardo, zgodnie z którym płaca zawsze oscyluje wokół kwoty gwarantującej minimum egzystencji. Płaca niższa, nie pozwalająca na „odtworzenie" siły roboczej, wywoła spadek podaży pracy i popchnie jej cenę w górę. Z kolei płaca wyższa od minimalnej, której konsekwencją będzie po pewnym czasie większy przyrost naturalny, a dalej – wzrost liczby rąk do pracy,

[1] Wyraźnie widział to już Leon XIII, który w *Rerum novarum* (RN) pisał: „Jeżeli zatem pracownik zmuszony koniecznością, albo skłoniony strachem przed gorszym nieszczęściem, przyjmuje niekorzystne dla siebie warunki, które zresztą przyjmuje tylko pod przymusem, ponieważ mu je narzuca właściciel warsztatu lub w ogóle pracodawca, wtedy dokonuje się gwałt, przeciw któremu głos podnosi sprawiedliwość" (nr 34). Zasada ta obowiązuje zresztą do dziś. Jak czytamy w *Katechizmie Kościoła katolickiego*, „porozumienie stron nie wystarczy do moralnego usprawiedliwienia wysokości wynagrodzenia" (KKK, 2434).

musi spowodować spadek ceny pracy. Z pozycji moralności społecznej słusznie atakowano niesprawiedliwość i nieludzkość tego prawa. Podobnie jak w innych kwestiach bardziej wskazany byłby jednak w tym przypadku nieco odmienny kierunek krytyki: zakwestionowanie rzekomego determinizmu tego prawa i w ogóle praw ekonomicznych, odsłonięcie fałszywych założeń demograficznych i danych empirycznych, na których się ono opiera. Odwołanie się najpierw do samej rzeczywistości społeczno-gospodarczej, której prawidłowe ujęcie metodami „ekonomii humanistycznej" pomogłoby wykazać ideologiczny charakter niektórych pseudo-praw ekonomicznych, uchroniłoby katolicką naukę społeczną od uzasadnionego niekiedy zarzutu moralizatorstwa.

Występując przeciwko rażącej dyskryminacji robotników, katolicka myśl społeczna i towarzyszący jej ruch społeczny skoncentrowały się na przezwyciężeniu proletaryzmu oraz na określeniu warunków godziwego życia. Odpowiednie postulaty zawarte w dokumentach nauczania społecznego Kościoła są przy tym znacznie bardziej realistyczne niż jednostronne ich interpretacje. Owszem, sprawiedliwa płaca w ujęciu encyklik ma gwarantować nie tylko środki konieczne do życia, ale też warunki do poprawy dobrobytu i rozwoju kulturowego człowieka (por. *Qaudragesimo anno* – QA, nr 75). Ma dalej umożliwić oszczędzanie w celu zgromadzenia skromnego majątku (por. QA, nr 63). Wreszcie ma to być tzw. płaca rodzinna: „ze wszystkich sił należy dążyć do tego, by ojcowie rodzin taką otrzymywali płacę, która by odpowiednio zaspokoiła przeciętne potrzeby życia rodzinnego" (QA, nr 71). Za tymi postulatami płacowymi kryje się przeświadczenie, że poważne podejście do osoby pracującej wyklucza takie potraktowanie jej stosunku pracy, jak gdyby nie miał on nic wspólnego ze stosunkami rodzinnymi.

Niemniej prawdopodobnie wskutek możliwych perturbacji na rynku pracy, związanych z wprowadzeniem w życie „płacy rodzinnej" (obniżenie konkurencyjności przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników obarczonych rodzinami, a co za tym idzie – zmniejszenie ich szans na znalezienie zatrudnienia), w *Laborem exercens* (LE) alternatywnie proponuje się też inne rozwiązania. Rodzinne wyrównywanie mogłoby następować za pośrednictwem różnych świadczeń społecznych: zasiłku rodzinnego, dodatków macierzyńskich itp., a więc ze środków nie obciążających wyłącznie rodzimej firmy pracownika (por. LE, nr 19).

Mimo niewątpliwego nachylenia dystrybutywnego oraz „preferencyjnej opcji na rzecz ubogich", w tym przypadku – pracowników najemnych, nauce społecznej Kościoła raczej obce jest traktowanie płacy wyłącznie jako abstrakcyjnego uprawnienia podmiotowego, wyizolowanego ze społeczno-gospodarczego kontekstu. Od początku akcentowano złożony charakter problematyki słusznej płacy, podkreślano wielość współkształtujących ją czynników (por. RN, nr 17), przestrzegano przed upraszczającą tendencją sprowadzenia zagadnienia do „jednej jakiejś zasady lub formuły" (QA, nr 66).

Płacowe roszczenia kierowane bezwzględnie wobec pracodawców lub państwa pochodzą natomiast z różnych kręgów związkowych i politycznych, również z kręgów inspirowanych myślą chrześcijańską. Rozpatrywane same w sobie, z punktu widzenia podmiotowych potrzeb i uprawnień, są one najzupełniej słuszne. Odniesione do możliwości finansowych poszczególnych jednostek gospodarczych oraz do całego kontekstu społeczno-gospodarczego danej branży lub państwa okazują się bądź nierealistyczne, bądź konkurencyjne w stosunku do innych ważnych celów ogólnospołecznych. Domaganie się za wszelką cenę realizacji własnych uprawnień płacowych, niezależnie od równie zasadnych dążeń innych grup, może być po prostu wyrazem egoizmu grupowego.

EWOLUCJA KATOLICKIEJ NAUKI O SŁUSZNEJ PŁACY

Umiejętność artykulacji grupowych interesów, poparta groźbą zastosowania nacisku społecznego w celu ich realizacji, oznacza istotną przemianę kondycji świata pracy. Pracownicy najemni, zorganizowani w związki zawodowe, różne stowarzyszenia i partie polityczne, przestali być bezbronni i bezsilni wobec wyzysku silnego kapitału. Ogólny wzrost stopy życiowej społeczeństw uprzemysłowionych stał się również ich udziałem. Krok po kroku przezwyciężali dyskryminujący ich status proletariuszy. Zdobyli swoje miejsce w społeczeństwie i oparcie organizacyjne. Świadomi swych uprawnień pracowniczych uzyskiwali odpowiednie gwarancje płacowe i socjalne. Stopniowo również państwo odkrywa swoją funkcję społeczną i staje się jednym z podmiotów poczuwających się do odpowiedzialności za łagodzenie „kwestii robotniczej". Pracowników najemnych chroni prawo pracy. Państwo tworzy ramy dla właściwego porządku pracy, prowadzi politykę zatrudnienia, politykę socjalną, określa wysokość płacy minimalnej. Indywidualne umowy o pracę zostają włączone w cały system umów zbiorowych, w celu zaś dochodzenia uprawnień pracowniczych ostatecznie dopuszczalny jest nawet nacisk strajkowy.

Odpowiednio do postępującej deproletaryzacji „stanu pracowniczego" następowała pewna zmiana akcentów w nauce społecznej Kościoła o słusznej płacy. Od początku bardziej lub mniej wyraźnie formułowano pewne kryteria, którym winna odpowiadać słuszna płaca. Obok wspomnianych już podmiotowych kryteriów potrzeb życiowych i rodzinnych, co znalazło wyraz w kategoriach „płacy minimalnej" i „płacy rodzinnej", realistycznie zwracano uwagę na „obiektywny" aspekt płacy. Jest ona najpierw ekwiwalentem wkładu pracy. Jej wysokość musi więc uwzględniać wydajność i jakość pracy[2]. Oczywiście,

---

[2] Jak czytamy w *Mater et Magistra* „ustalając słuszne wynagrodzenie za pracę, trzeba przede wszystkim brać pod uwagę rzeczywistą wydajność pracy poszczególnych pracowników" (MM, nr 71).

rygorystycznie stosowana zasada sprawiedliwości wymiennej: równowartość świadczeń i produktywności („jaka praca taka płaca") w odniesieniu do ludzkiej pracy okazuje się zbyt ciasna. Niemniej rezygnacja z tej obiektywnej podstawy płacowej i równe ocenianie nierównej pracy byłoby wysoce niesprawiedliwe. Przekształciłoby płacę w rodzaj jałmużny, zapomogi czy zasiłku. Miłości społecznej nie można zaś budować na zapoznawaniu elementarnej sprawiedliwości.

Wyrazem wyciągnięcia pełnych konsekwencji ze społecznego charakteru pracy ludzkiej jest uwzględnienie wśród kryteriów sprawiedliwej płacy czynników wykraczających poza osobistą sytuację pracobiorcy oraz poza indywidualną umowę z pracodawcą. Wobec postępujących ciągle współzależności gospodarczych coraz szerszy staje się przy tym krąg wspólnot, których sytuację należy uwzględniać ustalając słuszne wynagrodzenie. Wymienione w *Quadragesimo anno* „stan przedsiębiorstwa" oraz „wzgląd na dobro wspólne" (QA, nr 72-75) *Mater et Magistra* uzupełnia o „wymagania dobra wspólnego wszystkich narodów" (MM, nr 71), i to nie tylko obecnego pokolenia. Dobrobyt, o który zabiegamy, winien uwzględniać także przyszłość (por. MM, nr 79).

Wzywając do powściągliwości w żądaniach płacowych zwraca się uwagę, że ewentualna ruina przedsiębiorstwa wskutek przekroczenia funduszu płac byłaby klęską samych robotników (por. QA, nr 72). Nie tylko względy solidaryzmu i chrześcijańskiego braterstwa mają więc hamować roszczenia płacowe, ale przede wszystkim „interesowna" troska o przetrwanie i rozwój własnej firmy.

Kryteria sprawiedliwej płacy muszą też uwzględniać racje dobra wspólnego w skali państwa. Makroekonomiczna opcja wymaga przede wszystkim zadośćuczynienia postulatowi pełnego zatrudnienia. Tymczasem „tak zbyt niskie, jak i zbyt wysokie zarobki stają się przyczyną bezrobocia" (QA, nr 74). Pierwsze – zniechęcają do podejmowania pracy zarobkowej. Mobilizują raczej do wycofywania się na obrzeże rynku i wegetowania dzięki zasiłkom czy pomocy charytatywnej. Z kolei zbyt wysokie płace albo prowadzą firmy do bankructwa, albo skłaniają przedsiębiorców do takiej racjonalizacji pracy, w której siła robocza na szeroką skalę zostaje zastąpiona kapitałem. Dobrze, że o związku między wysokością płac a poziomem zatrudnienia w gospodarce czytamy nie tylko w podręcznikach ekonomii, proklamacjach związków zawodowych czy stowarzyszeń pracodawców, ale i w papieskich encyklikach. Ich postulaty społeczno-moralne, bazujące na afirmacji w punkcie wyjścia prawidłowości ekonomicznych i społecznych, wyraźnie zyskują przez to na wiarygodności.

Zresztą refleksja nad słusznym wynagrodzeniem nie powinna pomijać także innych ważnych kategorii makroekonomicznych, chociażby inflacji i płac realnych, czy też zjawiska tzw. kominów płacowych oraz nożyc cen. Dobrze więc, że encykliki postulują dostosowanie płac do cen towarów (in-

deksacja płac), likwidację lub ograniczenie rażących dysproporcji płacowych między poszczególnymi grupami społecznymi (także wśród samych pracowników), między sektorami, a nawet – ze względu na ogólnoludzkie dobro wspólne – w skali międzynarodowej (por. QA, nr 75; MM, nr 79-80).

Odpowiednio do zmieniającej się sytuacji świata pracy oraz rosnącego skomplikowania stosunków gospodarczych obserwuje się interesujące przesunięcie akcentów w nauczaniu społecznym Kościoła dotyczącym sprawiedliwej płacy. Stopniowo rozszerza się katalog czynników współkształtujących wysokość wynagrodzenia[3]. Elementy subiektywne, tj. podmiotowe uprawnienia, zostają uzupełnione elementami obiektywnymi, uwzględniającymi wydajność oraz makroekonomiczny kontekst stosunków pracy. Sprawiedliwa płaca przestaje być ujmowana wyłącznie w perspektywie indywidualnej relacji między pracodawcą a pracobiorcą. Coraz wyraźniej postrzega się ją jako kwestię sprawiedliwych struktur ekonomicznych, odpowiedniej polityki państwa oraz stosunków międzynarodowych, a więc jako przedmiot zainteresowania etyki społecznej.

Odpowiednio do tego poszerza się krąg podmiotów odpowiedzialnych za jej kształtowanie. O ile w *Rerum novarum* obowiązek ustalania słusznej płacy przypisuje się przede wszystkim pracodawcy (por. RN, nr 17), to już *Quadragesimo anno* mówi wprost nie tylko o kierownikach przedsiębiorstw, ale też o państwie i o samych pracownikach (por. QA, nr 73). Ci ostatni, postrzegani początkowo jako „mniej zdolni do samoobrony" (RN, nr 17), byli tym samym adresatem postulatów ochrony i opieki. W miarę przezwyciężania proletaryzmu, ekonomicznego i społecznego umacniania się tej grupy, coraz bardziej sami robotnicy stają się współodpowiedzialni za kształtowanie własnej sprawiedliwej płacy. Co więcej, wymuszone przez nich „niesłusznie" wysokie płace mogą godzić w dobrobyt, czy wręcz egzystencję innych grup społecznych (bezrobotni, pracownicy pozostałych gałęzi i sektorów, przedsiębiorcy), albo też zagrażać realizacji ważnych celów społecznych. Pracownicy najemni przestają być biernym przedmiotem troski, a sami stają się podmiotem współstanowiącym o słuszności wynagrodzenia innych. „Kwestia robotnicza" przekształca się w „kwestię społeczną".

Ta zmiana perspektywy musi pociągać za sobą przesunięcie akcentów w strategii sanacji niesprawiedliwych stosunków. „Naprawie obyczajów" musi towarzyszyć „reforma urządzeń" i w ogóle „odnowienie ustroju społecznego" (QA, nr 77).

---

[3] Dobrą ich syntezę znajdujemy w *Gaudium et spes*: „Należy tak wynagradzać pracę, aby dawała człowiekowi środki na zapewnienie sobie i rodzinie godnego stanu materialnego, społecznego, kulturalnego i duchowego, stosownie do wykonywanych przez każdego zajęć, wydajności pracy, a także zależnie od warunków zakładu pracy i z uwzględnieniem dobra wspólnego" (KDK, nr 67).

MIEJSCE „KWESTII PŁACOWEJ" W SPOŁECZEŃSTWIE POSTINDUSTRIALNYM

Jeśli założyć, że podstawą każdego ustroju społeczno-ekonomicznego jest powiązanie, a jednocześnie wyraźne rozgraniczenie pracy i kapitału w procesie gospodarowania, wtedy rzeczywiście „sprawa sprawiedliwej zapłaty za wykonywaną pracę" staje się „problemem kluczowym etyki społecznej", a nawet „sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju" (LE, nr 19).

Stopniowo następuje jednak ewolucja gospodarczych form własnościowych. Od dawna równolegle do wielkoprzemysłowych jednostek gospodarczych, opartych na instytucji salariatu, funkcjonują takie formy własności, w których następuje bezkolizyjne połączenie pracy i kapitału w jednym podmiocie, a gospodarowanie może zachować charakter rodzinny. Chodzi tu o indywidualne gospodarstwa chłopskie, o drobną i średnią własność w handlu, rzemiośle, przemyśle. Jeszcze do niedawna wydawało się, że niewielkie podmioty nie są w stanie sprostać konkurencji wielkich jednostek gospodarczych, preferowanie zaś modelu gospodarownia w mikroskali, zgodnie z hasłem „małe jest piękne", oceniano jako nieszkodliwą, estetyzującą mrzonkę. Tymczasem rosnące znaczenie sfery usług oraz „kapitału ludzkiego" zmuszają do weryfikacji tezy o rzekomej efektywności gigantomanii gospodarczej. W epoce postindustrialnej, do której stopniowo wkracza cywilizacja zachodnia, „małe" okazuje się nie tylko „piękne", ale i niezwykle efektywne. Już dziś statystyki państw gospodarczo rozwiniętych odnotowują znaczący udział właśnie małych firm w tworzeniu produktu narodowego brutto. Również w procesie transformacji gospodarek państw Europy Środkowo-Wschodniej stosunkowo najszybciej dokonuje się tzw. mała prywatyzacja. Na przykład w Polsce w latach 1990-1992 liczba małych przedsiębiorstw prywatnych prawie się podwoiła. Obecnie szacuje się, że ponad 1,6 mln małych firm zatrudnia około 3-3,5 mln osób, tzn. prawie 30% ogółu pracujących[4].

Z kolei w wielkich jednostkach gospodarczych z racji społeczno-politycznych, moralnych, a także czysto ekonomicznych podejmuje się próby upowszechnienia własności środków produkcji. W oparciu o zróżnicowane struktury formalno-prawne podmiotów gospodarczych pojawiają się różne formy współwłasności. Ważne miejsce wśród nich zajmują instytucje akcjonariatu powszechnego i pracowniczego. Powstają różne odmiany spółek akcyjnych i spółek pracowniczych. Na przykład w USA 13% pracujących obywateli jest

[4] Por. GUS, *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I kwartale 1994 r.*, Warszawa 1994, s. 123; H. P. Haarland, H.-J. Niessen, *Der Systemtransformationsprozeß in Polen*, Bonn 1994, s. 19; A. Oneksiak, *Rola małej przedsiębiorczości w procesie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce w latach 1989-1993*, Warszawa 1994, s. 90, mps, praca magisterska, ATK.

współwłaścicielami lub właścicielami firm, w których pracują[5]. Coraz bardziej skomplikowany układ stosunków własnościowych utrudnia niekiedy identyfikację właścicieli rozproszonego „kapitału anonimowego". Być może nawet w rozwiniętych gospodarkach rynkowych ciągle jeszcze za wcześnie na proklamację społeczeństwa właścicieli czy quasi-właścicieli. Niemniej w sytuacji, kiedy duża część obywateli – choć z odmiennych powodów, z różną intensywnością i w różny sposób – uczestniczy w prerogatywach własnościowych, coraz trudniej ustalić przynależność do „świata pracy" i „świata kapitału"[6]. Zmniejsza się liczba osób, dla których płaca jest jedynym źródłem utrzymania. W każdym razie dawne granice, przeciwieństwa i podziały wyraźnie tracą na ostrości. Oczywiście, pojawiają się nowe, równie dotkliwe. W mniejszym stopniu wyznacza je jednak status pracownika najemnego bądź właściciela kapitału. O uprzywilejowaniu bądź dyskryminacji społecznej przesądzają dziś inne czynniki: dostęp do wykształcenia, do informacji, przynależność do zorganizowanych grup interesu, odradzające się nacjonalizmy itp. W związku z tym wynagrodzenie za pracę stopniowo traci kluczową pozycję probierza sprawiedliwości ustrojowej.

Nie oznacza to wcale marginalizacji problematyki sprawiedliwej płacy, przynajmniej w tych obszarach, w których działalność gospodarcza opiera się na systemie umów o pracę. W dalszym ciągu są to obszary na tyle znaczące gospodarczo i społecznie, że nie można ich pozostawić poza zasięgiem refleksji etycznej.

PROBLEM KONSTYTUCJONALIZACJI PRAWA DO SŁUSZNEGO WYNAGRODZENIA

Przesłanką wszelkiej refleksji dotyczącej płacy musi być dziś uznanie strukturalnego charakteru i kompleksowości zagadnienia. Jak sygnalizują m.in. encykliki społeczne, sprawa wynagrodzenia przekracza indywidualne odniesienia między pracownikiem i pracodawcą bezpośrednim. Sięga w sferę podlegającą „pracodawcy pośredniemu", w obszar skomplikowanych współzależności instytucjonalnych, także międzynarodowych, w dziedzinę prawa pracy i umów zbiorowych (por. LE, nr 17). „Państwo społeczne" podejmuje się dziś zresztą zadania regulacji stosunków pracy, m.in. gwarancji płacy minimalnej.

---

[5] Stanowi to 25% pracowników wielkich i średnich firm. Por. S. Bratkowski, *Rozmowy o własności (2). Jak konkurować z Japończykami*, „Gość Niedzielny" 1994, nr 13. Por. też K. Ludwiniak, *Własność pracownicza w USA*, w: *Pracownik właścicielem*, Lublin-Paryż 1989, s. 71 nn.

[6] Szerzej na ten temat por. A. Dylus, *Kapitalizm bez właścicieli? Upowszechnienie prywatnego posiadania*, „Przegląd Powszechny" 1994, nr 11, s. 155-169.

Dyskusyjna jest natomiast konstytucjonalizacja pracowniczego prawa do słusznego wynagrodzenia. Niektóre projekty konstytucji RP proponują pewne rozwiązania. Projekt Polskiego Stronnictwa Ludowego i Unii Pracy przewiduje na przykład, że państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę, a w projekcie NSZZ „Solidarność" znalazło się sformułowanie: „Wysokość płacy minimalnej, minimalnego dochodu gwarantowanego oraz normy pracy ustala komisja trójstronna złożona z przedstawicieli pracowników, pracodawców i Rządu" (art. 43). Jeszcze dalej idzie Niezależny Obywatelski Projekt Konstytucji (NOPK), zgodnie z którym „każdy zatrudniony ma prawo do słusznego wynagrodzenia za wykonywaną pracę" (art. 21).

Oczywiście, nie ma już dziś wątpliwości, że socjalne prawa człowieka, w tym prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, nie są jedynie ogólnymi wymogami moralnymi i że instytucjonalnych gwarancji winien im udzielać pozytywny porządek prawny państwa. Co więcej, jako obiektywne dyrektywy i wyznaczniki celów państwa, nakładające na władzę ustawodawczą i wykonawczą pewne zobowiązania wymagające prowadzenia określonej polityki, mogą być rozumiane nawet jako prawa podstawowe. Nie można ich jednak ujmować jako podmiotowych praw publicznych gwarantujących obywatelowi takie uprawnienia wobec państwa, które byłyby zaskarżalne sądownie. Nadając prawodawcy i administracji nowe kompetencje, aż do ingerencji w dziedzinę osobistej wolności, przyczyniając się do rozrostu biurokracji i żądań finansowych państwa, popadają bowiem wówczas w konflikt z prawami wolnościowymi[7]. Tym niemniej teoretycy prawa konstytucyjnego przyjmują na ogół, że właściwym miejscem dla praw socjalnych jest właśnie konstytucja[8]. Jeśli zostaną odpowiednio sformułowane – jako programy, których szczegółową treść określi dopiero ustawodawstwo zwyczajne – ich obecność w konstytucji wcale nie musi naruszać wolnościowego porządku.

W polskiej debacie konstytucyjnej obecne jest również stanowisko, że przynajmniej na niektóre prawa socjalne, zwłaszcza te, które dadzą się sformułować w konwencji wolnościowej, np. prawo do swobody podjęcia pracy i wyboru miejsca pracy, obywatel winien móc powołać się bezpośrednio[9]. Ich zakres i szczegółowość jest jednym z najbardziej kontrowersyjnych problemów. Zależnie od opcji społeczno-politycznej katalog tego rodzaju praw rozszerza się lub zawęża.

Zgodnie z „umiarkowanym" stanowiskiem w kwestii praw socjalnych nie przewiduje się konstytucjonalizacji prawa do minimalnego, ani tym bardziej do „słusznego" wynagrodzenia. W nowej ustawie zasadniczej powinny się nato-

---

[7] Por. np. O. Höffe, *Etyka państwa i prawa*, Warszawa 1992, s. 72-76.

[8] Por. np. R. Sobański, wypowiedź w dyskusji redakcyjnej „Przeglądu Powszechnego": *Konstytucja RP – kiedy i jaka?*, „Przegląd Powszechny" 1995, nr 4, s. 27.

[9] Na takim stanowisku stoi np. Janina Zakrzewska. Por. J. Zakrzewska, tamże, s. 28-29.

miast znaleźć: wolność pracy, prawo do nauki i prawo do zabezpieczenia społecznego. Poszerzaniu katalogu praw socjalnych o niemal wszystkie uprawnienia pracownicze (por. projekty SLD, PSL-UP, „S", NOPK) towarzyszą próby stworzenia konstytucyjnych podstaw interwencjonizmu państwa w gospodarce, przyjęcia rozwiązań korporacyjnych (po tej linii idzie np. koncepcja UP nadania Senatowi charakteru Izby Samorządowej) bądź syndykalistycznych (przywileje ustrojowe dla związków zawodowych w projekcie „S").

Negatywne konsekwencje ewentualnego przyjęcia takich rozwiązań są łatwe do przewidzenia. Przede wszystkim szeroka ochrona praw pracowniczych i socjalnych jest naruszeniem zasady równości wobec prawa. Już w trakcie ich formułowania stabilny i długofalowy porządek gospodarczy staje się towarem przetargowym bieżącej gry politycznej, w pewnym sensie – przedłużeniem kampanii wyborczej. Strategia argumentacji populistycznej jest tu tym bardziej niebezpieczna, że nawiązuje do rosnących oczekiwań szerokich kręgów biedniejącego społeczeństwa. Licytowanie się poszczególnych ugrupowań politycznych konstytucyjnym katalogiem praw socjalnych nie solidaryzuje, ale polaryzuje obywateli. Zresztą nawet w tzw. społeczeństwach dobrobytu zbyt daleko idące jego rozszerzanie jest niewskazane. Powoduje bowiem ubezwłasnowolnienie człowieka. Tam zaś, gdzie ustawa zasadnicza zawiera prawa socjalne, które nie mają szans realizacji, staje się sumą pustych deklaracji. Próby wprowadzenia ich w życie musiałyby oznaczać zahamowanie reform. Zgodnie więc z postulatem jurydyzacji konstytucji jej treść nie powinna być manifestem politycznym, lecz zbiorem norm[10]. Wydaje się, że wśród nich trudno znaleźć miejsce dla gwarancji płacowych.

KU (BARDZIEJ) SPRAWIEDLIWEJ PŁACY

Prawna, choć niekoniecznie konstytucyjna gwarancja płacy minimalnej, będąca dziś standardem „państwa społecznego", jest. m.in. wyrazem podejmowania przez państwo odpowiedzialności za pokój społeczny. W kwestii wysokości płacy istnieją bowiem granice, których nie można przekraczać bez narażania tego ważnego dobra publicznego. Nie zawsze udaje się jednak ściśle ustalić ową „granicę", po przekroczeniu której wybuchają strajki i protesty. Sprawdzoną już szansą minimalizacji niepokojów społecznych i konfliktów związanych ze stosunkami pracy, a przynajmniej ich decentralizacji, jest instytucja autonomii partnerów umów społecznych. Jak pokazują doświadczenia

---

[10] Por. K. Ujazdowski, *Nowa konstytucja wobec kwestii ekonomicznych*, „Biuletyn Programowy «Grupy Windsor»" 1994, nr 4, s. 3n; H. Suchocka, *Ustrój gospodarczy w konstytucji*, „Więź" 1994, nr 12, s. 30; Sobański, wyp. cyt., s. 25n; A. Hall, *Wokół konstytucji. Z perspektywy konserwatywnej*, Warszawa 1994, s. 12.

państw realizujących model społecznej gospodarki rynkowej, wizja zastąpienia walki klasowej praktyką społecznego partnerstwa wcale nie jest utopijna[11].

Jeśli zaś dochodzi do konfliktu, to obie jego strony, tj. organizacje pracodawców i związki zawodowe, doskonale zdają sobie sprawę, że wzajemnie od siebie zależą i że „przeciąganie struny" żądań, np. płacowych, nie leży w interesie żadnej z nich. Zwycięstwo polegające na zniszczeniu przeciwnika oznaczałoby naruszenie podstaw własnej egzystencji. Tego naturalnego hamulca roszczeń i bodźca do szukania kompromisów brakuje w sytuacji, kiedy centralnie reguluje się stosunki płacowe, a tym bardziej kiedy adresatem żądań jest pracodawca państwowy. Wiedza o marnej kondycji finansowej państwa nie stanowi wystarczająco skutecznej bariery przeciw wymuszaniu ustępstw polegających na przegrupowaniu środków budżetowych, czyli po prostu na zabieraniu innym. Ponadto strajki przedsiębiorstw sektora państwowego, jako „spory zbiorowe z rządem", siłą rzeczy stają się strajkami politycznymi.

Żadne, nawet najbardziej sprawne „centrum" nie jest w stanie racjonalnie określić wysokości słusznej płacy. Autonomia partnerów umów zbiorowych oznacza w tym względzie pożądane gospodarcze odciążenie państwa. Oczywiście, nawet zdecentralizowana polityka płacowa nie jest w stanie uchronić partnerów społecznych od pewnych form zbiorowego egoizmu. Coraz częściej sygnalizuje się dziś na przykład ich współodpowiedzialność za bezrobocie. Może ono bowiem być skutkiem m.in. takiej sytuacji, kiedy „płace negocjuje się jako «ceny polityczne», które przedsiębiorca gotowy jest zapłacić za «pokój społeczny»"[12].

Partnerzy społeczni mają też wpływ na strukturę indywidualnej płacy. Mogą ją uzależnić przede wszystkim od chwilowych warunków rynku „kupując" i „sprzedając" pracę według jej ulotnej wartości rynkowej. Mogą też tak różnicować płace, aby uwzględniały one obok aktualnej produktywności pracowników również inne czynniki, głównie staż pracy i kwalifikacje. Firma nie ma wówczas prawa traktować swych pracowników jak zwykłego czynnika produkcji. W pewnym stopniu zobowiązuje się ich zabezpieczyć, dochować im wierności, zadbać o przebieg kariery oraz niwelować skrajne różnice. Jak pokazują doświadczenia krajów realizujących nadreński model kapitalizmu, pewna egalitaryzacja systemu płacowego zyskuje akceptację społeczną wówczas, kiedy jest oparta na jasnych i zrozumiałych kryteriach stażu i kwalifikacji. Taka koncepcja wynagrodzeń sprzyja też kształtowaniu wspólnotowości firmy[13].

---

[11] Jak podaje Michel Albert, „liczba dni pracy straconych z powodu strajku jest w Niemczech najniższa pośród wszystkich krajów zachodnich". M. Albert, *Kapitalizm kontra kapitalizm*, Kraków 1994, s. 142.

[12] W. Ockenfels, *Zarys katolickiej nauki społecznej*, Warszawa 1993, s. 60.

[13] Por. Albert, dz. cyt., s. 120, 135, 177.

Kwestia słusznej płacy ściśle łączy się z polityką socjalną państwa, z ogólną koncepcją zabezpieczenia społecznego obywateli, a zwłaszcza z wysokością ubezpieczeń pracowniczych i organizacją całego systemu. W skali przedsiębiorstwa fundusz płac jest podstawą wydatków pośrednich – ubezpieczeń, funduszy socjalnych, mieszkaniowych itp. Nadmiernie rozbudowana sieć zabezpieczeń socjalnych w państwach dobrobytu albo nieracjonalna organizacja systemu ubezpieczeń, powodująca niezwykle wysokie obciążenie funduszu płac (w Polsce same tylko odpisy na rzecz PZU wynoszą 48%!), wywołują zrozumiałą reakcję obronną pracodawców. Ponieważ płaca oraz związane z nią narzuty są elementem kosztów produkcji, nadmierna ich wysokość naruszająca konkurencyjność firmy zmusza do szukania alternatywnych rozwiązań: do zastępowania pracy kapitałem (jeśli to możliwe), do inwestowania za granicą – tam, gdzie siła robocza jest tańsza, a wreszcie do wycofywania się w obszar „szarej strefy". W Polsce nieustabilizowane struktury transformującej się gospodarki, niedobre prawo (nadmiar szybko zmieniających się i pełnych luk przepisów), słaba administracja państwowa oraz deficyt kultury prawnej dodatkowo sprzyjają „zatrudnianiu na czarno". Wszystkie te rozwiązania, naruszające ważne dobra publiczne, słusznie spotykają się z negatywną oceną społecznoetyczną. Są one jednak sygnałem pewnych nieprawidłowości strukturalnych. Ich przezwyciężenie wymaga więc lokalizacji źródeł trudności społecznych. Samo zwalczanie skutków bez dotarcia do genezy zła i apelowanie o moralność życia gospodarczego będzie nieskutecznym moralizowaniem.

Zbyt wysokie w stosunku do płacy zasadniczej wydatki pośrednie mogą być niesprawiedliwe jeszcze z innego powodu. Dotowane wczasy, stołówki, okazjonalne imprezy zakładowe i upominki są elementem konsumpcji zbiorowej. Ta zaś w pewnej mierze narusza zasadę wolności konsumpcji. Korzystanie przez niektórych członków załogi ze wspólnie wypracowanych funduszy dokonuje się kosztem tych pracowników, którzy na przykład nie mają ochoty jadać obiadów w stołówkach ani spędzać urlopu w zakładowych ośrodkach wczasowych. Ponadto uznaniowy charakter niektórych świadczeń dodatkowo stwarza niebezpieczeństwo nadużyć i dyskryminacji.

W Polsce refleksja wokół słusznej płacy musi uwzględniać specyficzny charakter transformującej się gospodarki. W związku z załamaniem się po upadku RWPG rynków wschodnich oraz niełatwym procesem wchodzenia na rynki zachodnie, kondycja wielu przedsiębiorstw jest bardzo niepewna. Z trudem dostosowują się do rynkowych reguł gry. Przestarzałe technologie, niewielka mobilność, stare nawyki gospodarowania nie sprzyjają konkurencyjności. Lawinowo narasta bezrobocie. Dużym atutem polskich firm jest natomiast stosunkowo tania w porównaniu z zachodnimi konkurentami siła robocza. W walce o rynki zbytu jest to atut nie do przecenienia. Oczywiście, sam w sobie nie wystarcza do wygrania tej walki. Jeśli jednak rzetelnie i mądrze podejmuje się próby restrukturyzacji, modernizacji i w ogóle sanacji przedsię-

biorstw, wówczas wskazane jest zawieszenie roszczeń płacowych do czasu rynkowego ustabilizowania się firmy. Dopiero wtedy można domagać się stopniowego dostosowywania wynagrodzeń do poziomu porównywalnego z zachodnimi płacami.

W nauczaniu społecznym Kościoła od dawna postuluje się, aby umowę o pracę uzupełniać umową spółkową (por. QA, nr 65). W ten sposób źródłem utrzymania stanie się nie tylko wynagrodzenie z tytułu pracy, ale też dochody z posiadania własności. W bogatej literaturze na ten temat znajdujemy wiele argumentów nie tylko czysto ekonomicznych na rzecz upowszechnienia własności. Partycypacja we własności ma gwarantować trwałą deproletaryzację, podmiotową suwerenność, właściwą pozycję jednostki w społeczeństwie. Włączenie szerokich kręgów do odpowiedzialności za dobro wspólne umacnia wewnętrzną stabilność społeczeństwa oraz struktury demokratycznego państwa.

Nie zrealizowana dotąd w szerszej skali idea upowszechnienia własności odżywa w okresach kryzysów i trudności gospodarczych. Swój renesans przeżywa ostatnio również w Polsce, zwłaszcza w związku z procesem prywatyzacji gospodarki. Jedną z jej form jest akcjonariat pracowniczy. Jego realizacja napotyka jednak zwykle barierę finansową. Pracownicy na ogół nie mają środków na bezpośredni wykup akcji, nawet jeśli mogą je nabyć po cenach preferencyjnych. W związku z tym na uwagę zasługuje projekt „płacy inwestycyjnej", wypracowany w Niemczech. Zainteresowano się nim ostatnio, w kontekście trudności związanych z przebudową gospodarki w byłej NRD. Płaca inwestycyjna jest tą częścią wynagrodzenia, której nie można przeznaczyć na bieżącą konsumpcję. Jako w pewnej mierze przymusowa oszczędność pracownicza zostaje ona zainwestowana. Dzięki niej pracownicy stopniowo stają się współwłaścicielami rodzimej firmy. Nie jest ona przy tym jakimś bezzwrotnym podarunkiem. Ciężarem tworzenia pracowniczego majątku zostają obarczeni i pracodawcy, i pracownicy. Pierwsi muszą zrezygnować z pewnej kwoty zysku, drudzy – z części wzrostu płac „konsumpcyjnych". Płaca inwestycyjna niewątpliwie jest interesującym projektem dochodzenia do współwłasności pracowniczej. Czyniąc zadość żądaniom płacowym, a przez to miarkując społeczne niezadowolenie – gromadzi się jednocześnie potrzebny kapitał. Oprócz pożądanej zmiany struktury własności, nadziei na silniejsze związanie pracownika z zakładem pracy oraz poprawę stosunków międzyludzkich, na dłuższą metę można też liczyć na poprawę koniunktury i ograniczenie bezrobocia[14]. Ten obiecujący projekt winien nas skłaniać do namysłu nad możliwościami jego adaptacji w Polsce.

---

[14] Por. *Beteiligung am Produktiveigentum*, Hannover-Bonn 1993; B. Rürup, J. Dornbach, *Investive Lohnanteile. Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*, Paderborn 1993.

Sprawiedliwa płaca jest pojęciem skomplikowanym i ciągle otwartym na dalsze doprecyzowanie. Jej wysokości i struktury nie da się określić raz na zawsze. Namysł nad nią musi uwzględniać wiele wątków. Nie jest kategorią ani czysto ekonomiczną, ani czysto społeczną czy moralną. Refleksji płacowej abstrahującej od rynkowych prawidłowości gospodarczych grozi moralizm, pomijanie zaś elementów redystrybutywnych i etycznych jest równie niedopuszczalnym ekonomizmem.